

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari setiap kegiatan dalam perusahaan dan organisasi, karena sumber daya manusia adalah faktor utama untuk mewujudkan harapan dari organisasi tersebut. Dalam berproses untuk mencapai tujuan organisasi pun tidaklah mudah, sehingga dibutuhkan kualitas dari segala hal. Salah satunya adalah kualitas dari tenaga yang ada. Tenaga yang dimaksud di sini adalah karyawan yang menjadi sumber daya manusia dalam organisasi. Selain baik dalam profesionalitas kerjanya, sebagai karyawan juga harus memiliki kualitas atas hasil yang dikerjakannya. Menghasilkan suatu produksi barang atau jasa, tentunya berhubungan erat dengan cara kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap dirinya sendiri, serta dapat berpengaruh pada meningkatnya produktivitas karyawan dan dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja karyawan. Hal tersebut membuat organisasi atau perusahaan untuk selalu berusaha mengembangkan sumber daya manusia agar hasil kinerjanya selalu optimal.

Mangkunegara (dalam Soeyitno, 2013) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang dicapai setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang telah diberikan. Sebuah perusahaan sangat perlu mengetahui bagaimana kinerja dari setiap karyawannya agar mampu mengambil sebuah

keputusan dan tindakan untuk mengembangkan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jadi, apabila sebuah perusahaan ingin berkembang untuk mencapai sebuah tujuan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya baik. Namun telah kita ketahui bahwa untuk mencapai sebuah tujuan, pasti sering menghadapi kendala-kendala yang menjadi tantangan tersendiri bagi sebuah perusahaan. Salah satu kendalanya yaitu masalah kinerja. Seperti masih banyaknya perusahaan yang kinerja karyawannya bermasalah sehingga belum mampu mencapai target dari harapan perusahaan itu sendiri.

Menurut Yuli (dalam Hidayati, Purwanto & Yuwono, 2008) dalam peringkat indeks kinerja World Investment Report (WIR) tahun 2003, Indonesia berada pada posisi ke 138 dari 140 negara dengan indikator penilaian seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan serta tingkat kehadiran karyawan Indonesia yang masih tergolong rendah. Dari peristiwa yang terkait dengan kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan yang dimiliki oleh perusahaan di Indonesia belum seutuhnya baik.

Gaya kepemimpinan adalah aturan yang dipakai ketika seseorang berusaha mempengaruhi orang lain (Palgunanto, Suparno & Dwityanto, 2010). Seorang pemimpin lah yang harus mengetahui bagaimana kebutuhan, tujuan dan harapan dari perusahaan yang harus bisa dicapai melalui kinerja karyawan. Hal tersebut juga harus disesuaikan antara apa saja yang menjadi kekurangan-kekurangan kinerja karyawan dengan ketepatan dalam memilih gaya kepemimpinan untuk karyawan. Menurut Ukaidi dan Abeh (2016) pada dasarnya sebagian besar keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah tergantung pada gaya

kepemimpinan. Banyak penelitian tentang kepemimpinan dan kinerja yang mengemukakan bahwa sifat kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Argyris, 1995; Mahoney et al, 1960 dalam Ukaidi&Abeh, 2016)

Seperti halnya sebuah hasil observasi yang tertulis dalam penelitian terdahulu oleh Darmin, Aziz dan Kaseng (2015) pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu yang sebagian karyawannya kurang memahami tugas masing-masing dari setiap bagian pekerjaannya. Hal tersebut mengakibatkan banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan sesuai *deadline*, sehingga sering terjadi penumpukan pekerjaan pada akhir tahun. Sebenarnya hal tersebut dapat dihindari apabila kinerja karyawannya baik dengan memahami setiap tugas masing-masing. Selain itu, di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada seharusnya dapat sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan, namun terkadang kinerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Hal tersebut juga terkadang memicu timbulnya permasalahan saling menyalahkan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

Pada tempat penelitian yang penulis gunakan yaitu PT. Tiga Serangkai juga terjadi beberapa permasalahan yang dapat dilihat dari data kinerja yang menunjukkan perolehan skor kinerja karyawan sebesar 57 dimana hal tersebut masuk ke dalam kategori *unsatisfactory (US)* atau kategori sangat rendah. Hal tersebut terjadi karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline*, dimana karyawan yang seharusnya mampu menyelesaikan laporan harian untuk disetorkan setiap harinya, akan tetapi pada kasus ini yang dilakukan

karyawan adalah terkadang menyetorkan laporan dua atau tiga hari sekali. Hal tersebut termasuk permasalahan yang berkaitan tentang kuantitas kinerja karyawan. Adapun yang menjadi permasalahan kualitas kerja karyawan yaitu ketika ditemukannya data-data yang salah dari laporan yang disetorkan. Hal tersebut terjadi karena adanya kemungkinan terburu-buru saat mengerjakan laporan harian yang disebabkan oleh permasalahan awal yaitu terjadinya penumpukan pekerjaan karena tidak mampu diselesaikan sesuai *deadline*.

Salah satu jenis dari gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional menurut Nawawi (dalam Palgunanto dkk, 2010) adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha yang mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi tanpa merasa ditekan atau tertekan. Penerapan ini akan merubah kesadaran karyawan bahwa dirinya akan mampu menyelesaikan masalah dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal tersebut juga dijelaskan dalam hasil penelitian terdahulu oleh Palgunanto, dkk (2010) dalam penelitiannya tersebut menunjukkan hasil adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diperoleh sebuah rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.
2. Mengetahui tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada subjek penelitian.
3. Mengetahui tingkat kinerja karyawan pada subjek penelitian.
4. Mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi ilmuan

Sekurang-kurangnya memberikan sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan dan menambah wawasan serta pengetahuan penulis mengenai dunia industri.

2. Bagi tempat penelitian

Sebagai pertimbangan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan, termasuk para pemimpin yang ada di dalamnya. Selaku penentu kebijakan, pemimpin diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional kepada karyawan untuk dapat mencapai setiap tujuan dan harapan perusahaan.